

intesa come “peso sociale”, da una parte, e come realtà statica, senza sbocco, né sviluppo dall'altra. Se si vuole veramente eliminare ogni forma di discriminazione e costruire una società inclusiva, si devono realizzare servizi basati sull'approccio alla vita indipendente, in grado di restituire a ognuno la possibilità di scelta del proprio progetto di vita. Nella sua applicazione, tale prospettiva dimostra, con le storie e le esperienze individuali, che a partire da un'analisi attenta delle condizioni di vita e del contesto, la persona può realizzarsi attraverso risorse appropriate e sulla base di necessità e aspirazioni personali. Ma, ancora oggi, sul territorio italiano si registra una sostanziale scarsità di servizi che sostengono l'autonomia, l'empowerment e la possibilità di essere inclusi nella propria comunità. Mancano agenzie e consulenti per la vita indipendente e per la ricerca, formazione e gestione dell'assistente personale. Senza contare che vi è ancora una forte presenza di barriere architettoniche e di servizi pubblici inadeguati a garantire la stessa accessibilità.

## **2.2 LA CONDIZIONE DELLE PERSONE OMOSESSUALI E TRANSESSUALI**

### **2.2.1 LA PERCEZIONE DELLA DISCRIZIONE AI DANNI DELLE PERSONE OMOSESSUALI E TRANSESSUALI**

Nel giugno 2009 la Commissione Europea ha dedicato parte dell'indagine periodica “Eurobarometro” (la numero 71.2) alla percezione da parte della popolazione europea della discriminazione subita a causa di una delle sei condizioni personali tutelate dal diritto comunitario: genere, etnia, età, religione, disabilità, orientamento sessuale.<sup>68</sup>

Questa indagine costituisce un importante caso di studio anche perché si tratta di una delle prime indagini in cui un'istituzione pubblica chiede -seppur in forma anonima- ai cittadini europei di dichiarare la propria identità, in termini di auto-percezione come appartenente ad una minoranza in uno dei sei ambiti citati.

Dunque, anche se le dimensioni del campione sono piuttosto piccole (1048 intervistati sul territorio nazionale) e anche se il campione non è rappresentativo a livello delle singole Regioni, è interessante elaborare brevemente qualcuno dei risultati dell'indagine, per ottenere un'analisi specifica della percezione della discriminazione, e perché i dati in questione costituiscono un esempio pressoché unico in Italia di intervistati auto-identificati come omosessuali, bisessuali o trans, nel contesto di un campione casuale,

---

<sup>68</sup> Un breve confronto dei principali risultati a livello nazionale ed europeo è fornito nella scheda sintetica “Discrimination in the EU 2009”, pubblicata sul sito della Commissione Europea: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_fact\\_it\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_it_en.pdf)  
Il rapporto completo “Discrimination in the European Union” (EB 65.4) è disponibile all'indirizzo: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_280\\_260\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_280_260_en.htm)

rappresentativo della popolazione italiana.<sup>69</sup>

L'informazione sulla percezione della discriminazione é duplicemente rilevante. Da un lato, essa é rilevante in maniera indiretta, in quanto costituisce una delle poche fonti di informazione sulla diffusione della discriminazione. Certamente il possibile riferimento a casi non conosciuti in prima persona, o semplicemente al sentir comune, potrebbe distorcere il dato, forse sovradimensionando il fenomeno. E' pur vero che tale linguaggio permette risposte più oneste e meno emotivamente coinvolgenti per l'intervistato: potrebbe dunque far emergere un fenomeno che per altri canali potrebbe rimanere parzialmente nascosto (ad esempio, per il timore delle vittime nello sporgere formale denuncia).

D'altro lato, l'informazione sulla percezione della discriminazione é rilevante in maniera diretta, in quanto una popolazione "nascosta" come quella LGBT, ovvero che ha la possibilità di decidere se manifestarsi o lasciare alcune informazioni nella sfera del privato, é altamente suscettibile alle condizioni socio-ambientali. Ad esempio, il benessere psico-fisico degli adolescenti LGBT é molto probabilmente legato anche alla loro percezione della discriminazione cui potrebbero essere soggetti se decidessero di "uscire allo scoperto".

Nel complesso, il 57% degli italiani ritiene la discriminazione fondata su orientamento sessuale molto o abbastanza diffusa. Al di là del dato sulla percezione della discriminazione, che per quanto sostanzialmente coerente è comunque basato su opinioni e punti di vista soggettivi, esistono pochissimi dati quantitativi sulla diffusione e il radicamento della discriminazione ai danni delle persone LGBT.

Questa mancanza è dovuta a diverse cause: anzitutto, molte persone LGBT non desiderano rendere pubblica la propria identità, come forma di difesa preventiva dal rischio di discriminazione o anche per motivi culturali (ad esempio, di omofobia interiorizzata). Questo impedisce sia la rilevazione statistica che - spesso - la denuncia delle discriminazioni subite.

Poi, ad oggi sono state condotte pochissime ricerche scientifiche, specificamente mirate a valutare e misurare questo fenomeno. Tra le cause della mancanza di studi nel campo delle scienze sociali, in Italia ben più limitati che in molti altri Paesi occidentali, vi sono interpretazioni molto restrittive, e probabilmente errate, della normativa a tutela dei dati personali, che hanno impedito il rilevamento di informazioni statistiche in diversi casi. Uno di questi é particolarmente rilevante per l'unicità della sua completezza e dello sforzo, organizzativo ed economico, che richiede: il censimento. In occasione del Censimento Generale della Popolazione e delle Abitazioni del 2001, le risposte

---

<sup>69</sup> I dati utilizzati nel presente rapporto sono estrapolati da European Commission (2008): Eurobarometer 71.2., Brussels. TNS OPINION & SOCIAL, Brussels [Producer]; GESIS, Cologne [Publisher]; ZA4743, data set version 2.0.0 (2010/01/08).

fornite dalle coppie stabilmente conviventi di persone dello stesso sesso furono considerate dati “non congruenti” e autonomamente modificate dall’ISTAT.

Tale decisione ha determinato l'impossibilità per dieci anni di percorrere una strada di ricerca che all'estero si è dimostrata molto profittevole, dal momento che solo un'indagine ampia come il censimento può fornire un numero di osservazioni sufficientemente grande da ricavare informazioni dettagliate su una popolazione così piccola come le coppie di persone dello stesso sesso, stabilmente conviventi e che decidono di esporsi pubblicamente.

Al contrario, le indagini campionarie devono basarsi su campioni non casuali (quindi producendo risultati difficilmente generalizzabili), o se fondate su campioni casuali, contengono solo un numero molto basso di osservazioni. Nel contesto del presente studio si è optato per la prima opzione, per quanto riguarda la popolazione transessuale e transgender (che in questa sezione, per brevità, indicheremo semplicemente come “trans”), e per la seconda opzione per quanto attiene la popolazione LGB.

In particolare, utilizzando l'*Indagine sui bilanci delle famiglie italiane* prodotta dalla Banca d'Italia nel 2006 e nel 2008, è possibile confrontare la condizione delle coppie composte da persone dello stesso sesso (che d'ora in avanti chiameremo coppie LGB) rispetto alle altre coppie. Questo confronto, pur se non rappresentativo delle condizioni dell'intera popolazione LGB, è comunque indicativo delle condizioni di vita di un sottogruppo rilevante. Inoltre, questo metodo ha il vantaggio di sfruttare un campione rappresentativo della popolazione e dunque potrebbe fornire informazioni parzialmente diverse da quanto ottenuto tramite campioni di convenienza. Mentre il campione da noi considerato soffre del limite di selezionare, tra le coppie conviventi, solo coloro che effettivamente si dichiarano tali, i campioni di convenienza hanno un'incertezza ancor maggiore sulla possibilità di generalizzarne i risultati per fare inferenza sull'intera popolazione.

Il numero esatto delle persone transessuali e transgender sul totale della popolazione non è stato ancora adeguatamente stimato dalla letteratura scientifica, anche perché le definizioni non sono del tutto coerenti a livello internazionale.

Secondo il DSM-IV, *Manuale Diagnostico-Statistico* dell'Associazione Americana degli Psicologi, si avrebbe una netta prevalenza di persone transessuali MtF (cioè persone appartenenti biologicamente al sesso maschile, e che però iniziano un percorso di transizione di allontanamento dal genere “uomo”), circa una persona ogni 30.000 abitanti, mentre si avrebbe un'incidenza di uno ogni 100.000 abitanti per le persone FtM (persone appartenenti biologicamente al sesso femminile, che iniziano un percorso di transizione di allontanamento dal

genere “donna”). Si deve tuttavia evidenziare che si tratta di dati che non possono essere assunti con presunzione di universalità, in quanto basati su indagini condotte considerando principalmente la situazione degli Stati Uniti d’America in un determinato momento storico e secondo particolari criteri di campionatura. Il dato percentuale si è dimostrato sensibile all’influenza di fattori temporali, ambientali e sociali.<sup>70</sup>

Solo un altro studio ha riguardato la popolazione trans in Italia, quello realizzato dal MIT (associazione Movimento Identità Transessuale) a Bologna. La ricerca è stata svolta nel 1997 attraverso un questionario distribuito alle persone che si rivolgono al consultorio del MIT. I questionari raccolti sono 74, corrispondenti al 65% delle persone in carico al consultorio: la maggioranza di queste (53%), secondo gli organizzatori, si sono definite come originarie del Mezzogiorno. Secondo il Rapporto ISELT (2004), le principali risultanze dell’indagine sono le seguenti: la maggioranza delle persone intervistate non supera il titolo di licenza media (60%); predomina chi vive in case d'affitto, ma significativo è il numero di chi vive in case di proprietà (oltre il 40%); solo una minoranza ha una situazione di rottura con la famiglia (14%) di origine; la maggioranza si prostituisce (62%), chi lavora alle dipendenze ha nella maggior parte dei casi rapporti di lavoro precari. Ad ogni modo, il Rapporto segnala che “tra chi si prostituisce la maggioranza è insoddisfatta ed esercita la prostituzione solo come mezzo necessario per procurarsi reddito e seguire le cure. Va però notato che una significativa minoranza (20 persone, il 40% di chi si prostituisce) dichiara di farlo come scelta libera e soddisfacente. Tra i lavoratori dipendenti la situazione si capovolge: la maggioranza si dichiara soddisfatta della propria situazione professionale (18 persone, il 65% di chi ha un'occupazione alle dipendenze)” (ISELT, 2004, pag. 18).

### 2.2.2 LA DISCRIMINAZIONE IN AMBITO SOCIALE

L’articolo 3 della Costituzione, dopo aver affermato al primo comma la pari dignità sociale di tutti i cittadini, impegna lo Stato a “*rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva*

---

<sup>70</sup> Ad esempio, uno studio condotto da varie strutture universitarie e ospedaliere belghe nel 1985 stimò un rapporto 1/13.000 per le persone MtF, e 1/33.800 per le persone FtM (De Cuypere G., Van Hemelrijck M., Michel A., Carael B., Heylens G., Rubens R., Hoebeke P., Monstrey S. (1985), “Prevalence and demography of transsexualism in Belgium”, *European Psychiatry*, vol. 22, n.7, pagg. 137-141). Oppure, nel 1988 uno studio del Department of Psychological Medicine di Singapore aveva calcolato un rapporto di 1/2.900 (MtF) 1/8.300 (FtM) riferito al paese asiatico (Tsoi, W.F. (1988), *Acta psichiatrica scandinavica*, n.78, pagg. 501-504). Una delle maggiori strutture di riferimento in Italia, l’Osservatorio Nazionale per l’Identità di Genere (ONIG), calcola un’incidenza dei casi di transessualismo sulla popolazione dello 0.005% (Stima fornita nel sito internet [www.onig.it](http://www.onig.it)).

*partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".* La previsione costituzionale trova attualmente riscontro nella legislazione ordinaria, con la Legge 8 novembre 2000, n. 328, che all'articolo 1 recita: *"La Repubblica assicura alle persone e alle famiglie un sistema integrato di interventi e servizi sociali, promuove interventi per garantire la qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione e diritti di cittadinanza, previene, elimina o riduce le condizioni di disabilità, di bisogno e di disagio individuale e familiare, derivanti da inadeguatezza di reddito, difficoltà sociali e condizioni di non autonomia [...]"*.

L'impegno assunto dal legislatore annovera quindi, tra i suoi cardini principali, la lotta alla discriminazione che derivi alla persona da una sua particolare condizione, ma ben si intende che il principio di non discriminazione deve guidare l'Amministrazione anche nella programmazione e nella pratica attuazione dei servizi e degli interventi attraverso gli operatori sociali. La norma prosegue delineando la struttura del sistema del Welfare, stabilendo che *"La programmazione e l'organizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali compete agli enti locali, alle regioni ed allo Stato [...] secondo i principi di sussidiarietà [...]"*, valorizzando anche il ruolo degli *"organismi non lucrativi di utilità sociale, degli organismi della cooperazione, delle associazioni e degli enti di promozione sociale"*.

Dopo l'enunciazione, al secondo comma dell'articolo 2, del principio di universalità che coinvolge come potenziali destinatari tutti i cittadini nonché gli stranieri ivi individuati, la legge stabilisce che destinatari in via prioritaria dei servizi e degli interventi sociali sono *"I soggetti in condizioni di povertà o con limitato reddito o con incapacità totale o parziale di provvedere alle proprie esigenze per inabilità di ordine fisico e psichico, con difficoltà di inserimento nella vita sociale attiva e nel mercato del lavoro [...]"*.

All'interno della cornice definita dalla L.328/2000, le singole Regioni hanno provveduto a darsi delle normative in vista della concreta attuazione sul proprio territorio del sistema dei servizi di Welfare. Appare dunque fondamentale valutare in quale misura le difficoltà di inserimento ed inclusione sociale delle persone LGBT siano adeguatamente considerate dalle normative e dalle prassi nelle Regioni, con particolare riguardo all'assistenza sociale, in termini sia di integrazione del reddito sia di fornitura di beni e servizi.

### **2.2.3 DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO A BENI E SERVIZI**

La discriminazione nei servizi, sia pubblici che privati, è stata qui intesa come negazione o difficoltà di accesso al servizio, atteggiamenti ostili o frapposizione di ostacoli da parte del soggetto erogatore.

Dalle interviste effettuate a responsabili dell'associazionismo LGBT nelle Regioni Obiettivo Convergenza, emerge una situazione abbastanza grave, con episodi di discriminazione piuttosto frequenti, in particolare per quanto riguarda le persone transessuali e *transgender*.

Dalle risposte delle associazioni emerge una minore percezione di discriminazione sociale riportata dalle donne omosessuali e una discriminazione via via più grave ai danni degli omosessuali maschi e delle persone transessuali e *transgender*.

Come detto negli ambiti pubblici della vita sociale, come l'accesso a beni e servizi, pubblici e privati, le persone trans sono forse da considerarsi a maggior rischio delle persone omo-bisessuali, a causa della loro visibilità e riconoscibilità molto superiore. In questo ambito appare particolarmente rilevante, prima ancora delle condizioni economiche o di altri fattori di esclusione sociale, la gradevolezza dell'aspetto e la capacità di ricorrere ad una strategia difensiva (per quanto spiacevole) a disposizione delle persone omo-bisessuali: "nascondere" la propria identità quando necessario, nel caso delle persone trans il proprio processo di transizione, agli occhi esterni.

Inoltre, per le persone LGBT, ma in particolare per le persone transessuali e *transgender*, nel momento dell'accesso ai servizi si pone una particolare esigenza di riservatezza, che non risponde soltanto a un'esigenza di giustizia e uguaglianza sostanziale, ma anche ad una corretta applicazione delle normative in materia di *privacy*. Infatti, la violazione spesso continua della riservatezza delle persone LGBT è suscettibile di avere dei riflessi sul benessere psico-fisico della persona, e quindi sul diritto alla salute garantito dalla Costituzione.

In generale, appare opportuno ribadire per le pubbliche amministrazioni l'opportunità e la necessità di evitare la richiesta di dati sensibili o comunque personali, così come la loro diffusione in ogni forma, quando non strettamente necessario, e comunque di tener conto di elementari norme di buona educazione, come il fatto che le persone in transizione desiderano essere chiamate e rivolte con il genere di arrivo, anziché quello di partenza.

#### **2.2.4 DISCRIMINAZIONE ED ESCLUSIONE NEL MERCATO DEL LAVORO**

Com'è noto, la Direttiva Europea sull'Eguaglianza nel Lavoro (EC 2000/78 del 27/11/2000) è stata recepita in Italia con D. Lgs. 2 luglio 2003, n. 216, modificato dalla legge 6 giugno 2008, n. 101. Secondo il decreto legislativo (art. 2 comma 1), per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, così definite:

- discriminazione diretta si ha quando per religione, per convinzioni personali, per

handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;

- discriminazione indiretta si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o comportamento apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio, rispetto ad altre persone, coloro che professano una determinata religione o ideologia, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o orientamento sessuale.

Sono inoltre considerate discriminazione anche le incitazioni o gli ordini di discriminare, e le molestie (quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo). Il principio di parità di trattamento si applica a tutte le persone, sia nel settore pubblico che privato, nelle seguenti aree:

- accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;

- occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;

- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

- affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali, e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

Il citato decreto legislativo di recepimento della normativa antidiscriminatoria europea, come noto, è stato modificato dalla legge 6 giugno 2008, n. 101, a seguito dell'apertura di una procedura d'infrazione in sede comunitaria (la n. 2006/2441). Le modifiche apportate hanno permesso di raggiungere precisamente i contenuti necessari a rendere la normativa italiana compatibile con la Direttiva Europea sull'Eguaglianza nel Lavoro.

In particolare, la legge di modifica ha eliminato il regime speciale di eccezione alla normativa anti-discriminazioni inizialmente concesso alle Forze Armate. Con la L. 101/2008 è stata estesa la possibilità di ricorrere in giudizio, oltre ai maggiori sindacati, anche alle "associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso".

Per quanto attiene alla discriminazione fondata sull'identità di genere, la Corte di Giustizia delle Comunità Europee, con sentenza C-13/94 del 30 aprile 1996 ha riconosciuto che si applicano le disposizioni introdotte dalla Direttiva EC 1976/207 relativa alla parità tra uomo e donna (recepita in Italia con la Legge 9 dicembre 1977, n. 903, in seguito modificata e integrata dalla Legge 125 del 10 aprile 1991, che proibisce ogni forma di discriminazione e istituisce gli organismi di parità).

Questa situazione si estende oltre il solo mercato del lavoro, e rispecchia una particolare anomalia giuridica nel diritto comunitario e nazionale, in base alla quale attualmente i cittadini e le cittadine sono più tutelati dalla discriminazione perpetrata per alcune ragioni (genere, razza o origine etnica) e meno per altre (orientamento sessuale, religione, età).

L'Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali ha rilasciato formalmente un'opinione (espressa ai sensi dell'articolo 4, comma 1 lettera d, del Regolamento del Consiglio Europeo 168/2007) dichiarando che tali differenze nella tutela dalla discriminazione sono difficilmente giustificabili e andrebbero rimosse (FRA, 2008, p. 155).

Ad ogni modo, con specifico riferimento alla discriminazione a danno di persone transessuali, il rimando giurisprudenziale, non espresso in norme codificate, si traduce come detto in una minore effettività della tutela, ed anzi la mancata predisposizione di norme esplicite e specifiche potrebbe tradursi in un ulteriore elemento di **invisibilità** e di assenza di considerazione da parte del legislatore e degli amministratori pubblici.

#### **2.2.5 ANALISI DELLE DINAMICHE CHE PRODUCONO ED ALIMENTANO I PROCESSI DI DISCRIMINAZIONE IN AMBITO PROFESSIONALE**

Sulla base della letteratura internazionale è possibile distinguere diverse forme di discriminazione sul mercato del lavoro a causa dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere. È opportuno comunque distinguere preliminarmente le due cause di discriminazione, in quanto è comunemente assunto che alla popolazione omosessuale e bisessuale è più agevole nascondere la propria identità di quanto possa fare la popolazione transessuale (soprattutto prima o durante la transizione) e transgender.

Secondo Barbagli e Colombo (2007), "dichiararsi costituisce un rito di passaggio di grande importanza e, per molti, un'aspirazione e una meta da raggiungere. Tuttavia [...] è sul lavoro che le donne e gli uomini intervistati percepiscono i maggiori rischi di una reazione negativa" (p. 85). Occorre peraltro notare che, secondo la loro ricerca, i rischi non sarebbero in effetti molto più frequenti che in altri ambiti (tra il 2 e il 5% dei loro intervistati ha ricevuto reazioni

negative, in un campione di circa 3000 persone adulte). Quindi, ad essere particolarmente più preoccupante degli altri contesti è la gravità delle conseguenze in caso di reazioni negative. Infatti, in caso di non accettazione, le persone LGBT possono subire ostacoli all'assunzione o ad avanzamenti di carriera, essere oggetto di ricatti, aggressioni fisiche o verbali, molestie, e perfino *mobbing* e licenziamento (Curtarelli, Incagli e Tagliavia, 2004).

Dunque, la forma più diffusa di discriminazione per orientamento sessuale è certamente l'impossibilità di vivere pienamente e liberamente la propria identità e la propria personalità (il diritto alla *privacy* nel senso anglosassone del termine: si veda ad esempio Gusmano, 2009). Secondo l'indagine di Barbagli e Colombo (2007), sono dichiarati con i colleghi il 30% degli intervistati (su un campione di 2042 persone), con i superiori il 25% (su 1689) e con i subordinati solo il 21% (su 1497). Anche tra i professionisti e i lavoratori autonomi, sono dichiarati con i colleghi il 36% degli uomini e il 40% delle donne, e con i subordinati il 51% degli uomini e il 58% delle donne.

Sebbene la libertà di dichiarare la propria identità sessuale possa essere percepita da parte della popolazione come una questione secondaria e di non rilevanza, con la concezione dell'omo-bisessualità o della disforia di genere come "fatti privati", è spesso trascurato il ruolo preponderante che la vita familiare e privata (purché eterosessuale) svolge sul posto di lavoro (Quinn e Paradis, 2007). Diversi studi (Smith and Ingram, 2004; Griffith e Hebl, 2002; Mays e Cochran, 2001; Croteau, 1996) mostrano che l'**invisibilità sul posto del lavoro** (o più in generale nella vita pubblica), specie quando non è una libera scelta dell'individuo ma piuttosto una strategia di reazione all'ambiente percepito come ostile, riduce notevolmente le condizioni di salute e il benessere psico-fisico delle persone. Inoltre, l'invisibilità sul luogo di lavoro, sia desiderata che indotta, ha effetti negativi sulla socializzazione sul posto di lavoro, sulla partecipazione del lavoratore alla vita aziendale (anche informale), e sulla condivisione degli obiettivi aziendali (FRA, 2009; Button, 2001). Quindi, a causa della rilevanza di tali processi, l'invisibilità dei lavoratori omosessuali e bisessuali costituisce un ostacolo alla loro piena affermazione professionale, e una causa di minore prospettive di carriera e retributive, anche indipendentemente dalla volontà delle aziende di discriminare (ad esempio per l'importanza dei circoli e dei *network* nella progressione di carriera, Barr, 2009).

Tale invisibilità indotta, secondo la letteratura economica (King e Cortina, 2010; Lyons *et al.*, 2005; Raggins e Cornwell, 2001; Day, 2000), ha un effetto negativo anche sulla società nel complesso, in quanto riduce la produttività del lavoratore e la capacità di innovazione dell'azienda.

Dunque, per la differente possibilità o attitudine a celare la propria identità, almeno nelle prime fasi della ricerca di lavoro, è ipotizzabile che in

generale le persone omosessuali o bisessuali siano colpite per lo più da discriminazione sul posto di lavoro, mentre le persone transessuali e transgender sono soggette a più forte discriminazione nell'accesso al lavoro e nel licenziamento (si vedano le testimonianze raccolte in Romano, 2008; Dietert e Dentice, 2009).

Nel complesso, è possibile distinguere tre ambiti di discriminazione nel mercato del lavoro: le politiche del personale, le condizioni di lavoro, la retribuzione del lavoro.

Riguardo alle **politiche delle risorse umane**, le persone LGBT possono essere soggette a discriminazione nel momento dell'assunzione, in sede di promozione e progressione di carriera (inclusa la partecipazione a formazione professionale), o nel licenziamento. Diversi studi (ad es. Leppel, 2009) rilevano che gli individui in coppie formate da persone dello stesso sesso hanno una probabilità di essere disoccupati maggiore delle persone sposate, ma anche che le leggi anti-discriminazione hanno significativi effetti positivi sulla disoccupazione di queste coppie. Secondo la letteratura, le persone non eterosessuali sono oggetto di discriminazione nell'assunzione sia nel momento della chiamata a colloquio (fase di confronto dei *curricula*) sia in sede di colloquio conoscitivo (si veda ad es. Drydakis, 2009). Altri studi notano che le persone LGBT sono meno coinvolte in percorsi di formazione e sono discriminate in termini di promozioni e progressione di carriera (ad es. Carpenter, 2008). Ad oggi non sono stati realizzati studi sulla discriminazione nel licenziamento, né esistono dati statistici su quanto siano rilevanti le procedure per la selezione dei lavoratori soggetti a mobilità o posti a carico della Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria e Straordinaria). Ad ogni modo, come si è detto, queste procedure sono incentrate anche sull'ambiguo concetto di "famigliari a carico" del lavoratore come uno dei tre criteri di selezione dei lavoratori, e si candidano quindi ad occupare un posto di rilievo tra gli aspetti problematici del mercato del lavoro italiano.

Riguardo alle **condizioni di lavoro**, nella letteratura economica e sociologica sono stati affrontati i temi della sindacalizzazione, del *mobbing*, e delle molestie sul posto di lavoro (Herek, 2008; Smith e Ingram, 2004; Mays, 2001)

Infine, la discriminazione nella **retribuzione del lavoro** è stata principalmente ravvisata mediante indagini statistiche. È possibile individuare a livello internazionale 19 lavori che analizzano i differenziali salariali tra persone LGB e eterosessuali (riassunti da D'Ippoliti e Wood, 2010). La maggior parte degli studi trova che gli omosessuali maschi soffrirebbero una certa discriminazione salariale rispetto ai loro colleghi uomini, mentre le lesbiche godrebbero di un minimo vantaggio salariale -sebbene generalmente non statisticamente significativo- rispetto alla media delle donne, sebbene i loro salari rimangano comunque inferiori rispetto ai colleghi uomini (e quindi il reddito familiare, come

somma di due redditi femminili, é generalmente inferiore a quello di una coppia eterosessuale).

### 2.2.6 LAVORATORI E SINDACATI

Colleghi, superiori, fornitori e clienti possono spesso perpetrare atti discriminatori come la ridicolizzazione, la marginalizzazione, le molestie, ecc., ed è dunque importante sottolineare il ruolo della cultura e dell'ambiente di lavoro nel prevenire episodi di discriminazione.

Ad ogni modo, gli stessi lavoratori vittime di discriminazione spesso contribuiscono a peggiorare la propria situazione, stante la diffusa **incapacità di reagire nella maniera opportuna**. Ad esempio, si può notare che nei Paesi europei un alto numero di denunce per discriminazione vengono rigettate (FRA, 2009). Una delle ragioni, al di là delle difficoltà giuridiche nel dimostrare la volontà di discriminare la specifica persona, è che un ambiente professionale ostile può indurre numerosi lavoratori a comportamenti legittimamente passibili di licenziamento o comunque di sanzione disciplinare (ad es., assenteismo). Sebbene la causa prima di tali comportamenti sia la discriminazione subita, la valutazione di colpevolezza è, in casi del genere, molto complicata.

Anche comportamenti non sanzionati ma comunque anti-sociali, come la scarsa partecipazione a reti e *network* di colleghi o aziendali (sia gruppi formali che informali) è una causa di minore avanzamento di carriera o peggiore *performance* retributiva (Frank, 2006). Si arriva ad una sorta di auto-discriminazione quando l'aspettativa di essere discriminati induce comportamenti non ottimali, come ad esempio non fare domanda di lavoro in certi settori o aziende (Ahmed, 2008).

Queste problematiche inducono a sottolineare il ruolo fondamentale della cultura, in generale e di quella aziendale in particolare, in quanto spesso il contrasto della discriminazione è particolarmente difficile e la soluzione risiede piuttosto nella **prevenzione e nell'adeguata formazione**: non solo del *management* e dei potenziali soggetti discriminanti (es. i colleghi) ma anche delle potenziali vittime.

Peraltro, la decisione di procedere senza specifico riferimento alla tutela dell'identità individuale è spesso richiesta dalla stessa persona discriminata, che non desidera rendere pubblica (o ammettere ufficialmente) l'informazione sul suo orientamento sessuale o sull'identità di genere per timore di ulteriori forme di discriminazione, o semplicemente per ragioni personali.

Inoltre, questo tipo di percorso è favorito da norme rilevanti, e concretamente utili spesso più del decreto di recepimento della normativa

europea. La legge 20 maggio 1970, n. 300 (lo “Statuto dei lavoratori”) all’articolo 15 vieta, tra gli altri, atti o patti discriminatori in ragione del sesso (applicabili in via analogica alle persone transessuali, come visto sopra). Inoltre, la legge 11 maggio 1990, n. 108 (“Disciplina dei licenziamenti individuali”) stabilisce la nullità del licenziamento discriminatorio, e due articoli del codice civile sono particolarmente utili nel contrasto dei fenomeni di *mobbing*: l’articolo 2103 vieta di adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali era stato assunto e di trasferire il lavoratore ad una diversa unità produttiva; l’articolo 2087 impone al datore di lavoro di tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

Occorre notare che, pur non esistendo dati sul grado di **sindacalizzazione** delle persone LGBT, le tematiche della non-discriminazione, specie per orientamento sessuale e identità di genere, non sono particolarmente visibili tra le attività sindacali. Per questo motivo, la Confederazione dei Sindacati Europei (ETUC – CSE) ha lanciato una campagna che, tra le varie attività, chiede ai propri componenti nazionali di fissare un obiettivo esplicito di organizzazione e reclutamento di persone LGBT nel sindacato, aumentandone visibilità e partecipazione (si veda il rapporto ETUC, 2008). È particolarmente significativo che l’adesione ai principi di non-discriminazione e parità è domandata dall’ETUC in ogni fase della vita sindacale, inclusa la contrattazione collettiva, che ad esempio include la retribuzione non monetaria (in termini di benefici famigliari).

### **2.2.7 IMPRESE E ASSOCIAZIONI DI DATORI DI LAVORO**

Le imprese sono evidentemente i soggetti da cui più i lavoratori LGBT temono la discriminazione: come detto sopra, non perché ci si aspetta da parte loro una minore accettazione rispetto ad esempio ai colleghi, ma perché la discriminazione ad opera di dirigenti, imprenditori o responsabili rischia di produrre conseguenze ben più gravi.

Secondo la teoria economica, la concorrenza tra imprese dovrebbe con il tempo escludere dal mercato quelle che discriminano, in quanto così facendo limitano da sé stesse il proprio campo d’azione (ad esempio, in termini di selezione del personale) e quindi risultano meno efficienti (Arrow, 1998). Eppure, gli economisti riconoscono che la discriminazione di fatto esiste e può quindi essere spiegata con due ordini di ragioni. La prima, e più semplice, spiegazione è che evidentemente le imprese non fronteggiano una competizione tale da essere necessariamente indotte al comportamento più efficiente sempre e in ogni contesto. Ne consegue che un inasprirsi della concorrenza nel mercato dovrebbe condurre a minore discriminazione da parte delle imprese.

Il secondo gruppo di spiegazioni assume che in realtà la discriminazione non è un comportamento inefficiente, e dunque non ci si può aspettare che le

imprese spontaneamente lo accantonino. Questo può a sua volta essere il caso in due tipi di situazioni: o le persone discriminate sono effettivamente meno produttive delle altre (in media) e quindi anche se non si conosce la produttività di ogni singolo conviene evitare di assumere tutti gli esponenti di una certa categoria (la “discriminazione statistica”), oppure le imprese e/o i loro consumatori hanno una preferenza (un “gusto per la discriminazione” secondo Becker, 1957) per la discriminazione di alcune persone, e quindi in un certo senso le imprese producono valore proprio discriminando.

Questa seconda ipotesi appare stridente con i *trend* più recenti. Numerose aziende, anche se purtroppo solo le grandi imprese, hanno imboccato la strada inversa: si sono dotate di una struttura e di una politica aziendale (il *diversity management*) appositamente create per verificare che la pratica o la cultura aziendale non creino discriminazione per nessuno/a, né un ambiente di lavoro spiacevole.

Occorre notare che tali pratiche non sono una scelta benevola o paternalistica, ma sono un comportamento razionale alla ricerca di maggiore profitto. Esistono almeno tre ragioni economiche per adottare una politica aziendale di inclusione delle diversità: evitare i costi giudiziari e amministrativi di eventuali cause o sanzioni, motivare il personale e aumentarne la fidelizzazione e l’adesione agli obiettivi aziendali, migliorare la propria immagine a fini promozionali e di *marketing* verso nuovi segmenti di mercato (per una rassegna completa si veda Shore *et al.*, 2009). Secondo i noti studi dell’americano Richard Florida, questa decisione ha anche effetti positivi per l’economia nel suo complesso, e dovrebbe essere accompagnata da simili politiche pubbliche di inclusione a livello locale: “la crescita economica in una “economia creativa”, si fonda su tre “T”: tecnologia, talento e tolleranza... La tecnologia e il talento sono stati spesso considerati come una merce che si accumula in una certa regione o nazione. E invece, si tratta di flussi. La capacità di attrarre questi flussi dipende dalla terza “T”, la tolleranza, ovvero l’apertura a nuove idee e gente nuova” (Florida, 2002, p. 15, nostra traduzione).

Il modo in cui le imprese più grandi possono facilitare l’inclusione e l’inserimento di personale LGBT è mediante la creazione di una figura professionale adibita alla verifica delle politiche e dell’organizzazione aziendale, la promozione e il supporto di gruppi e reti di dipendenti LGBT, l’incoraggiamento della visibilità (come la partecipazione aziendale alle marce del *Gay Pride* di numerosi Paesi europei), la definizione di politiche del personale (retributive e non) che non discriminino sulla base delle forme familiari.

In Italia, mentre le principali associazioni datoriali, a differenza del sindacato, non sono dotate di uffici, strutture o responsabili delle attività contro la discriminazione, occorre segnalare la recente nascita dell'Associazione Parks,<sup>71</sup> associazione senza scopo di lucro patrocinata dal Ministro per le Pari Opportunità, che ha come soci esclusivamente aziende, associate con l'obiettivo di aiutare le stesse a comprendere e realizzare le opportunità di *business* legate all'implementazione di strategie rispettose della diversità.

Attualmente in Italia le politiche per la diversità riguardano principalmente le grandi aziende, soprattutto filiali italiane di aziende multinazionali che, per la loro presenza (sia in termini di produzione che di clientela) in numerosi Paesi, anche molto eterogenei, hanno necessariamente dovuto affrontare il tema della flessibilità organizzativa e della multiculturalità, quantomeno per adattarsi agli standard internazionali promossi dalle multinazionali stesse (ad es. IBM).

Dunque, le piccole aziende, quelle esclusivamente nazionali e spesso concentrate in settori più tradizionali, e quelle al Sud in generale, presentano per ora un ritardo nell'adesione a questo modello aziendale. Tra le ragioni vi è indubbiamente anche una minore rilevanza della qualità del prodotto ai fini concorrenziali (dove nell'idea di qualità entra anche l'immagine aziendale), così come minore è il ruolo dell'innovazione e del contributo individuale sulla *performance* aziendale.

Qualora le argomentazioni economiche che spontaneamente dovrebbero indurre le imprese ad accantonare ogni discriminazione non dovessero avere mordente in alcuni settori o in alcune Regioni, esistono spazi per una politica di incentivazione in tal senso, come spiegato oltre.

### **2.2.8 IL RUOLO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Il rischio di discriminazione ai danni della popolazione LGBT è oggi acuito dalla trasformazione delle tecniche di reclutamento lavorativo (Checchi, 1997). Non si tratta di un cambiamento di poco conto viste le sue conseguenze pratiche. Lo Stato nel passato, in accordo con le esigenze del sistema economico, forniva ai cittadini una solida formazione iniziale che questi ultimi potevano poi spendere nel campo lavorativo. Le esigenze economiche di oggi richiedono invece lavoratori a tempo determinato con un bagaglio iniziale di conoscenze meno corposo ma con una grande attitudine alla formazione continua.

Così, il sistema educativo si adegua fornendo una formazione tendenzialmente più "leggera" e scaricando sempre più sul lavoratore l'onere di

---

<sup>71</sup> <http://www.parksdiversity.eu>

aggiornarsi continuamente. La scuola fino ad oggi, attraverso il titolo di studio, non certificava le competenze acquisite ma forniva una legittimazione legale alle aspettative di chi cercava un lavoro. Con l'abolizione del valore legale del titolo di studio (di cui tanto si è parlato e si parla) le aziende dovrebbero fare un lento e costoso *screening* delle competenze prima di assumere qualcuno. La scelta che sembra invece imporsi è quella dell'*autopromozione*: il lavoratore deve farsi carico della propria formazione continua, della certificazione della stessa e di proporsi infine al datore di lavoro (Checchi, 1997, p. 127). Ciò significa che ogni lavoratore/trice diventa imprenditore di sé stesso, *manager* del proprio percorso formativo e professionale, in una dimensione di maggiore individualismo che può svantaggiare i soggetti discriminati.

Dunque, la formazione professionale è un elemento sempre più importante, che va considerato a pieno titolo tra le politiche attive del lavoro. Alcuni studiosi sottolineano però anche il ruolo di selezione sociale che la formazione svolge (Luhmann e Schorr, 1988). Ciò impone un'attenzione particolare per la popolazione LGBT che, a causa della discriminazione cui è soggetta, spesso non ha successo nei programmi di formazione e collocamento (ILO, 2007), in particolare nel Sud d'Italia.

Com'è noto, i costi della formazione professionale sono molto più consistenti al Sud, sia in termini assoluti sia in termini relativi, e nelle Regioni meridionali si spendono oltre 11 miliardi di lire per ogni utente della formazione, contro i circa 5 milioni e mezzo del Nord e i 3 milioni del Centro Italia (Marino, 2007, p. 99).

La formazione professionale è invece potenzialmente un ambito che può avere un ruolo importante, tanto quanto l'istruzione, nell'attrezzare la popolazione LGBT a far fronte alle difficoltà che in ambito lavorativo potrebbe essere costretta ad affrontare. Infatti, se ai gruppi discriminati viene mostrata, anche con dati statistici, la loro condizione sfavorevole, può emergere un processo di rivendicazione di diritti (ILO, 2007, p. 12).

Inoltre, la formazione professionale può avere anche un ruolo strategico nel porre, a tutti i lavoratori e le lavoratrici, l'esigenza della non discriminazione sul posto di lavoro come obiettivo già a partire dalla formazione *al* lavoro. Infine, essa può avere un ruolo anche al di fuori del posto di lavoro, all'interno di un percorso di formazione continua che si ponga tra i suoi obiettivi il superamento sociale della discriminazione.

Vista la sua complessità, il tema della discriminazione nel campo della formazione professionale va quindi declinato in maniera almeno triplice:

- formazione *off the job*: per i soggetti LGBT che sono alla ricerca di un impiego o hanno bisogno di formarsi per reinserirsi nel mercato del lavoro in seguito alla

perdita di quest'ultimo;

- formazione *on the job*: come formazione in servizio erogata a soggetti che dichiaratamente o meno possono essere LGBT;

- formazione *on the job*: come formazione in servizio erogata in maniera indifferenziata a tutti i lavoratori, e specificatamente finalizzata ad acquisire competenze nell'affrontare tematiche LGBT, nello svolgimento dei propri compiti professionali, e nel confronto con l'utenza LGBT.

I primi due piani evidenziano l'importanza che la formazione professionale sia quanto più possibile libera da elementi di discriminazione, esplicita e implicita. Il terzo si focalizza sulla formazione professionale espressamente finalizzata all'eliminazione degli elementi di discriminazione nella prassi lavorativa quotidiana.

### 2.2.9 ISTRUZIONE

Un veloce *excursus* attraverso le indagini sociologiche nazionali degli ultimi anni mostra una tendenziale sempre maggiore accettazione, tra i e le giovani, dei comportamenti omosessuali.

La ricerca di Buzzi, nel 1998, rilevava come la maggioranza del campione di giovani rifiutasse una concezione dell'omosessualità come malattia o perversione e quasi la metà fosse d'accordo a concedere alle coppie gay e lesbiche gli stessi diritti delle coppie eterosessuali (Buzzi, 1998, p. 59). Questa maggiore ammissibilità, tra l'altro, non aveva a che fare con un coinvolgimento diretto, visto che l'esperienza di un rapporto omosessuale (anche non completo) riguardavano non più del 7% del campione maschile (12,8% nelle aree metropolitane) e del 4,8% di quello femminile (ivi, pp. 97-8).

Tale tendenza alla migliore accettazione si confermava nella ricerca di Garelli, pubblicata nel 2000, in cui la grande maggioranza dei e delle giovani affermava l'ammissibilità etica e sociale dell'omosessualità (Garelli, 2000, p. 220), anche se non mancavano le posizioni di netto rifiuto e, anche tra chi esprimeva posizioni di sostanziale accettazione, apparivano dei distinguo (ivi, pp. 230-5). La ricerca di Barbagli e Colombo sull'omosessualità in Italia, del 2001, evidenziava come la percentuale di uomini e donne che condannano le esperienze omosessuali, che era tra i nati nel 1934 o prima del 76%, si riduceva progressivamente col diminuire dell'età fino al 48% per i nati tra il 1965 e il 1976 (Barbagli e Colombo, 2001, p. 89). Nel quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia, pubblicato nel 2002, nella percezione dei giovani appariva in diminuzione la condanna sociale dei comportamenti omosessuali (Buzzi, Cavalli e de Lillo, 2002, p. 301) e l'ammissibilità di tali pratiche appariva superiore a quella espressa negli anni Ottanta (ivi, p. 306). Da questi dati, l'ambito giovanile